

Journal Homepage: www.ijo-bs.com

International Journal of Business Society

Contents lists available at: https://www.ijo-bs.com/issue.html





# تأثير القيود التنظيمية على أداء الموارد البشرية في وزارة الزراعة ومصايد الأسماك العمانية


مسلم احمد عبيدان الكثيري[1] واحمد عبد الملك[2]

كلية القيادة والإدارة، يونيفرسيتي سينس إسلام ماليزيا، 71800 نيلاي، نيجري سيمبيلان ، ماليزيا



Information of Article

*Article history:*
Received: 6 Mar 2022
Revised: 8 Mar 2022
Accepted: 27 Mar 2022
Available online: 28 Mar 2022

*Keywords:*
القيود التنظيمية
أداء الموارد البشرية
وزارة الزراعة ومصايد الأسماك العمانية



**ملخص الدراسة**

هذه الدراسة تهدف إلى معرفة أثر القيود التنظيمية على أداء الموارد البشرية في وزارة الزراعة ومصايد الأسماك العمانية. قام الباحث بعمل مراجعة أدبية لمتغيرات الدراسة. استخدمت الدراسة الحالية المنهج الكمي لجمع البيانات عن طريق أداة الاستبانة. من خلال نتائج الدراسة (تحليل الارتباط والانحدار) باستخدام برنامج SPSS لفحص تأثير القيود التنظيمية على أداء الموارد البشرية في وزارة الزراعة ومصايد الأسماك العمانية، حيث أظهرت نتائج التحليل الاحصائي وجود أثر إيجابي وذات دلالة إحصائية بين القيود التنظيمية وأداء الموارد البشرية في وزارة الزراعة ومصايد الأسماك العمانية، وكانت جميع القيم تدل على مطابقه جيده جاءت تماما مع المعايير المحددة.


## 1. المقدمة

يعد موضوع اداء الموارد البشرية من الموضوعات التي تحظى بأهمية مرموقة في العملية الإدارية، فهو الوسيلة التي تدفع الأجهزة الإدارية للعمل بحيوية ونشاط، حيث تجعل الرؤساء يتابعون واجبات ومسؤوليات مرؤوسيهم بشكل مستمر، وتدفع المرؤوسين للعمل بفعالية. ولا تنحصر وظائف إدارة الموارد البشرية على الاستقطاب والتحفيز و المحافظة على العنصر البشري فحسب، بل يتعدى إلى أبعد من ذلك، ويتعلق الأمر بتنمية تلك الموارد البشرية وجعلها تتأقلم مع متطلبات الواقع الجديد الذي فرضته التكنولوجيا الحديثة ،من تغيير لأساليب العمل واستحداث لوظائف جديدة لم تكن لها وجود من قبل(مصطفى، 2008). فتكنولوجيا المعلومات والاتصالات ثروة تكمن أهميتها في العمليات الإدارية جميعها، تساعد في وضع الخطط ورسم السياسات والرقابة وتقييم الأداء. لذلك أصبحت تكنولوجيا المعلومات من الموارد الرئيسية للمنظمة ومصدراً مهما في تميزها ونجاحها، كما تعد تكنولوجيا المعلومات عاملاً هاماً من عوامل تحسين كفاءة وفاعلية الأنشطة الإدارية المختلفة، الأمر الذي جعل من أنظمة تكنولوجيا المعلومات في المنظمات له أهمية واسعة، كونها تساهم في مساعدة المنظمات على القيام بأدائها بتميز وكفاءة عالية وتحسين الأداء الوظيفي للعاملين ( البشابشة، 2005). لذلك أخذت المنظمات تجهد نفسها في البحث عن سياسات لتحسين الأداء الوظيفي للعاملين والإداري والتنظيمي بعد المنافسات الشديدة، وبعد أن أصبح مصيرها مرهون باستمراريتها كهدف استراتيجي يطغى على كافة الأهداف الأخرى في المنظمة، والبحث عن الإبداع الوظيفي التنظيمي تجاوز حدود المنظمة الداخلية، بمعنى أن الجهود قد انصرفت إلى إيجاد أبعاد لهذا الإبداع الوظيفي خارجية وداخلية، فكان التركيز على نظم تكنولوجيا المعلومات باعتبارها بعداً داخلياً وخارجياً استراتيجياً هاماً.

## 2. مشكلة الدراسة

في محيط اقتصادي واجتماعي يعرف تحولات عميقة، وجدت المنظمات نفسها تواجه تحديات كبرى وطرق مختلفة في تقديم خدماتها، تستدعي منها إيجاد سبل جديدة تمكنها من استيعاب هذه التحديات ورفعها .(Sethi, Chakrabarti, & Bhattacharjee, 2020) خاصة مع انتشار العولمة الاقتصادية، التي جعلتها مطالبة بتقديم الجديد والأفضل، عن طريق الخبرة والإبداع والابتكار لتحقيق الجودة والنوعية في الأداء. إلا أن الاعتماد المتزايد على تكنولوجيا الاتصالات الإدارية كان له الأثر البالغ في المنظمة، سواء من جهة الشكل والهيكل أو من جهة الإدارة، أو من جهة أخرى بتقديم مجموعة من الخيارات الاستراتيجية لمواجهتها بهدف تحسين العمل الإداري للمنظمة. يعد القطاع الزراعي في سلطنة عمان من أهم القطاعات الحيوية (Moraetis et al., 2020)، تعتمد سلطنة عمان اعتماد كبير على قطاع الزراعة والثروة السمكية لما تمتلكه السلطنة من مساحات واراضي ساشعة وتصلح للزراعة وبالذات في المناطق الشمالية، كما تمتلك سواحل بحرية كبيرة من شأنها ان تعطي السلطنة مساحة كبيرة تستفيد منها في قطاع الثروة السمكية. من المعروف عن سلطنة عمان من قديم الزمن انها تعتمد على صيد الأسماك اعتمادا كليا، وذلك من قبل ظهور النفط والموارد الحديثة في السلطنة. وقد تأثر قطاع الزراعة و الثروة السمكية بما حدث من تطورات متسارعة في تكنولوجيا المعلومات وذلك لما يتضمن من انجازات وابتكارات علمية، لذلك تعد الموارد البشرية من أهم مواردها، وأهم أصل من أصولها، حيث لا يمكن تحقيق أهداف المنظمة دون الموارد البشرية حيث يجب على الوزارة أن تسعى بكل امكاناتها للاهتمام بهذه الموارد، والاستثمار في تنميتها وصقل مهاراتها وكفاءتها لتكون قادرة على تحقيق أهداف الوزارة بفاعلية تساعدها على مواجهة التغييرات والتطورات المتسارعة والتحديات والمعوقات التي تواجهها، ومنها العقبات المالية والفنية والخاصة بالعمل والثقافية، ومنها المعيقات الإدارية، والتنظيمية الهيكلية، والبيئية لذلك لابد من وجود فهم أعمق للمعيقات التي تحد من تطبيق هذه التكنولوجيا، أما دراسة النهدي (2017) فقد أشارت إلى أن نظم تكنولوجيا المعلومات ضرورة ملحة في جميع مناحي الحياة نتيجة التطور السريع والهائل في تكنولوجيا الاتصالات، مما انعكس إيجاباً بصورة واضحة لاستخدام هذه النظم على النظام الإداري، إذ أنه يساهم في إدارة البيانات والخدمات والإشراف عليها في وقت قصير وبجودة عالية ويساعد في تحسين الخدمات المقدمة للمستفيدين وتسهيل التواصل والترابط والتوجيه داخل المنظمة، إلا أن هذا التطور في نظم الاتصالات يتطلب من الإدارة العليا في وزارة الزراعة والثروة السمكية في سلطنة عمان والإدارات في المديريات التابعة لها أن تمتلك المعلومات والمهارات لتفعيل هذه النظم في النظام الإداري لأن الجهل به وعدم القناعة في تطبيقه سينعكس سلبيا على النظام الإداري وتميزه وبالتالي سينعكس بالسلب على أداء الموارد البشرية، وعلى جودة الخدمات المقدمة.

إن عدم وجود هيكل تنظيمي يحدد بوضوح مراكز الاتصال وخطوط السلطة الرسمية فيه (Al, Gibreel, Akaichi, Zaibet, & Zekri, 2020)، وبحسب التقرير الصادر من وزارة الزراعة الثروة السمكية الصادر برقم 234/ 19 بتاريخ 2016 والذي أشار إلى أن القيادات الإدارية تعتمد على الاتصال غير الرسمي للحصول على المعلومات والذي لا يتفق في كثير من الأحيان في أهدافه مع الأهداف التنظيمية (السمكية, 2016). وقد يكون التخصص، وهو أحد الأسس التي يقوم عليها التنظيم، من معوقات تكنولوجيا المعلومات، حيث يشكل فيها الفنيون والمتخصصون جماعات متباينة لكل منها لغتها الخاصة وأهدافها الخاصة، فيصعب عليها الاتصال بغير الفنيين المتخصصين. وعدم وجود سياسة واضحة لدى الموارد البشرية في الوزارة تعبر عن نوايا الإدارة



https://dx.doi.org/10.30566/ijo-bs/2022.03.85

2600-8254/

العليا تجاه تكنولوجيا المعلومات أو قصور هذه السياسة (AlSarmi & Puttaswamy, 2019). وقلة الإمكانات المادية، وعدم الاستقرار التنظيمي، يؤديان أيضاً إلى عدم استقرار نظام تكنولوجيا المعلومات بالوزارة. وكذلك كبر حجم نطاق الإشراف وكثرة المستويات الإدارية، وعدم وجود هيكل تنظيمي يشير إلى وضوح الاختصاصات والصلاحيات، أيضًا غياب السياسة الواضحة لنظام الاتصالات في المنشأة التي توضح أهداف تكنولوجيا المعلومات في الوزارة وتساعد على تحديد السلطة والصلاحيات والمسؤوليات وتمنع التداخل بين الوحدات التنظيمية.

**3. هدف الدراسة**

فهم العلاقة بين القيود التنظيمية وأداء الموارد البشرية في وزارة الزراعة ومصايد الأسماك العمانية.

**4. الإطار البحثي**

تقدم الدراسة الحالية النموذج البحثي التالي:

شكل 1: الاطار البحثي




**5. مراجعة الأدبيات**

تتأثر تكنولوجيا المعلومات كثيراً بالبيئة التنظيمية السائدة كغموض الأدوار وعدم تحديد الصلاحيات أو لتباين المستويات والاختصاصات أو لبعد مراكز التنفيذ فهذا يؤدي إلى ضياع المعلومات ويؤثر تعدد المستويات الادارية واتساع نطاقها في وصول المعلومات بطريقة صحيحة حيث أثبتت دراسة أجريت حول 100 شركة عن فقدان المعلومات في عملية الاتصال وقد وجد بأنها اختزلت بنسبة 30% عند انتقالها من مكتب رئيس العمل إلى العاملين. وتزداد المشكلة أكثر بزيادة التشتت الجغرافي لفروع المنظمة. (العلاق، 2009). كما أن عدم وجود هيكل تنظيمي يحدد بوضوح مراكز الاتصال وخطوط السلطة الرسمية ويحدد الاختصاصات والصلاحيات وعدم وجود سياسة واضحة لدى العاملين في المنظمة تعبر عن نوايا الإدارة العليا تجاه الاتصال وتمنع التداخل بين الوحدات التنظيمية أو قصور هذه السياسة يؤثر في تحقيق أهدافها. مما يتيح نشاط الاتصالات غير الرسمية والتي لا تتفق أهدافها أحيانا مع الأهداف التنظيمية الرسمية. ويعتبر التخصص وهو أحد الأسس التي يقوم عليها التنظيم من معوقات الاتصال، وذلك في الحالات التي يشكل فيها الفنيون والمتخصصون جماعات متباينة لكل منها لغتها الخاصة وأهدافها الخاصة فيصعب عليها الاتصال بغير الفنيين المتخصصين (نجم، 2010، 78).

إذا كان التنظيم نسقاً اجتماعياً موجها نحو تحقيق الأهداف المحددة فإنه يستعين لتحقيق هذه الأهداف بوسائل عديدة وتدابير مختلفة ترسم في النهاية أبعاده البنائية التي تعبر عنها الخصائص التنظيمية المتعارف عليها مثل التسلسل الرئاسي، تقسيم العمل، قنوات الاتصال، التخطيط، توجيه الرقابة، التنسيق، إلا أن دور هذه الخصائص لا يقتصر على ارتباطها لتحقيق أهداف التنظيم فهي ترتبط بعد ذلك بمتغيرات أو عمليات اجتماعية ارتباطاً خاصاً يعبر في النهاية عن قدرة التنظيم وكفاءته وفاعليته ( حسيني، 2014). ولا نستطيع تصور دراسة الأبعاد البنائية والمتغيرات الاجتماعية في التنظيم دون دراسة المعوقات التي تحول دون تحقيق الأهداف التنظيمية لذلك إن هذه المعوقات صادرة في المقام الأول عن عدم الاتساق الذي قد ينشأ بين الأبعاد البنائية والمتغيرات الاجتماعية كما أنها تعود بنفس الدرجة إلى عدم ملائمة الظروف البنائية لأهداف الجماعات ومصالحها. ولعل ذلك كله يفرض على دراسة التنظيمات ضرورة فهم ما يجري في التنظيم في ضوء القيم التي يؤمن بها أعضاؤه والتوقعات التي يحملونها إزاءه والنتائج التي يطمعون إلى تحقيقها، وهي أمور يطورها الأعضاء من خلال احتكاكهم بمصادر مختلفة وما تلبث أن تمارس عليهم تأثيراً قويا من خلال أدائهم لوظائفهم ومهامهم ونشاطاتهم (المشاع، ومحمود، 2009).

**6. اسقاطات نظريات التنظيم على المعوقات التنظيمية**

فلقد اتفق "هيربرت سيمون" مع "وربيرت ميرتون" في رفض النمط التقليدي في وضع القواعد المنظمة للسلوك الإداري لكل تنظيم، فلقد أهمل حسب رأيهم فيبر محتوياته الاجتماعية وليس التنظيم شيئاً جامداً أو نسقاً ثابتاً على ما توهم "فيشبر" في تصوراته العسكرية التي تأثر بها بحكم عمله وممارسته لوظيفته في تنظيم جيش الألمان ذي التقاليد الصارمة، بمعنى أنه اكتشف ما فيه من قصور أو ضمور ونظراً لصرامته وخاصة حين تهبط القواعد الرسمية التي تتصف دائماً منذ "فيبر" وما بعده بأنها قواعد ضاغطة تتصف بالجمود مما يعوق وظيفة التنظيم البيروقراطي، وهذا هو السبب الذي يتصف البناء البيروقراطي حسبه بالقصور نظرا لكونه مستتر وانعدام حركته ( حلبي، 2012).

هنالك عدة مصادر للمعوقات التنظيمية كما أشار كل من ( مسلم، 2013)، ( الشماع، وحمود، 2012) وهي:

- أولا-المصادر الخارجية (البيئة الخارجية):

البيئة هي المصدر الأول الذي تواجهة المنظمات في أي مجتمع في هذا العالم ففي البيئة المحيطة بالإدارة المحلية توجد قوى اجتماعية وعادات وتقاليد حضارية، كما توجد منظمات ومؤسسات حكومية وسلطات تشريعية ووسائل للإعلام التعليمية والثقافية فالبيئة تشمل كل العناصر التي تقع خارج حدود المنظمة والتي من المحتمل أن يكون لها تأثيرا على المنظمة ككل أو على جزء منها والمنظمة لها بيئة خاصة تتفاعل معها بشكل مباشر وتأثيرها مباشرة على القدرة على تحقيق أهدافها وبيئة عامة تأثر بشكل غير مباشر على المنظمة كما تأثر على غيرها من المنظمات الأخرى مسلم، (2013). كما توجد قوى سياسية في شكل أحزاب وجمعيات أهلية تهتم بكثيرمن شؤون المجتمع المحلي وتحاول التأثير في مسيرته، بالإضافة إلى ذوي المصالح والنفوذ وما لهم من تأثيرات على إعاقة تحقيق الأهداف التنظيمية، كما يتواجد في البيئة المحيطة بالمنظمة المحلية عناصر ومؤثرات خارجية تعكس تأثير مجتمعات أجنبية في مجالات الحياة المختلفة وتعمل لجلب أو دفع الدولة ومنه الإدارة المحلية في اتجاهات تتناسب مع مصالحها التي تسعى إلى تحقيقها بوسائل شتى، والمعوقات التنظيمية الناجمة عن هذا الجانب (الشماع، وحمود، 2012).

- ثانياً: المصادر الداخلية (البيئة الداخلية):

يعتبر كل نوع من أنواع المدخلات التي تتفاعل معها الإدارة المحلية مصدرا للمعوقات الوظيفية من نوع خاص، ولكن يأتي في مقدمتها العنصر البشري والذي عادة ما يسبب للمنظمة خطرا وأهم المعوقات التي تتبلور في تأثيرها على المورد البشري وذلك بكونه يتمتع بإرادة مستقلة عن إرادة المنظمة، وكذلك يتمتع بهذه الإرادة المتمثلة في الثقافة التنظيمية التي تعبر عن القيم والمعتقدات والمفاهيم والأعراف السائدة بين



https://dx.doi.org/10.30566/ijo-bs/2022.03.85

العاملين في المنظمة، وهي غالبا ما تكون غير مكتوبة ولكن يمكن التعرف عليها من خلال ملاحظة اللغة وتقاليد التعامل السائدة بين العاملين في المنظمة وأيضا من حلال التفاعل في إنجاز الأعمال خلال مدى التزام أعضاء المنظمة بقيم أخلاقية وأنماط معينة للسلوك الموكلة له، وما ينعكس ذلك على مختلف مجالات التنمية المحلية بالإضافة إلى الإمكانيات التعليمية والخبراتية ومدى إمكانية موازنته بين الأهداف الخاصة والأهداف العامة للجماعة المحلية وكذلك على مدى وعيه بالاعتماد على المعايير العلمية في إعداد الخطط التنموية وأيضا في مدى قدرته على التشبث أو المرونة في تنفيذ الإجراءات الإدارية والمكتبية ومنه المهام المنوطة به بصفة عامة. وكل هذا ما يجعله إما قادراً على الاستجابة للتعليمات الإدارية والالتزام بها إن شاء أو الانحراف عنها وإتباع أساليب في العمل لا تتماشى وأهداف الإدارة المحلية مما تحول دون إشباع حاجات ورغبات المجتمع (مسلم، 2013).

- ثالثاً: الهيكل التنظيمي للمنظمة:

هو تعبير عن مجموعات العلاقات بين جميع مكوناته أي جميع أقسامه وإداراته وعدم تحديد المستويات التي تقوم بإرسال المعلومات وتلك التي تقوم باستقبالها، يحدث سوء فهم بين أفراد التنظيم نتيجة لعدم وضوح الاختصاصات والسلطة والمسؤولية، كذلك فإن عدم تحديد عدد المرؤوسين الذين يخضعون للإشراف المباشر لرئيس مما يؤدي إلى الإقلال من فاعلية الاتصالات (العطاس، 2008). وأوجه القصور التي تؤدي إلى عدم وجود هيكل تنظيمي يحدد بوضوح مراكز الاتصال وخطوط السلطة الرسمية في المنظمة، مما يجعل القيادات الإدارية تعتمد على الاتصال غير الرسمي الذي لا يتفق في كثير من الأحيان في أهدافه مع الأهداف التنظيمية. (النمر، 2006) ويتضح قصور الهيكل التنظيمي من خلال عدم تحقيقه لوظائفه بسبب تدخل الاختصاصات والمسؤوليات والصلاحيات، وتعدد الوحدات الإدارية وافتقارها إلى التنسيق وصعوبة المراقبة بالدرجة المحققة لانتظام سير العمل، وزيادة البعد بين الإدارة العليا والمستويات الدنيا وتشتت الاتصال بسبب اختلال الهيكل التنظيمي. (حمود، 2012).
يعتبر الهيكل التنظيمي لأي مؤسسة وسيلة أو أداة هادفة لمساعدتها علي تحقيق أهدافها بكفاءة وفاعلية, من خلال المساعدة في تنفيذ الخطط و اتخاذ القرارات وتحديد ادوار الأفراد وتحقيق الانسجام بين مختلف الوحدات والأنشطة, وتفادي التداخل والازدواجية والاختناقات وغيرها ومن ناحية أخرى فان للهيكل التنظيمي تأثير كبير علي سلوك الأفراد و الجماعات في المؤسسات, فتقسيم العمل والتخصص يتضمن إسناد مهام وواجبات محددة للفرد, والالتزامات المترتبة علي الفرد وتوقعاته نتيجة لذلك قد توفر له الشعور بالرضا عن العمل، يمثل الهيكل التنظيمي صورة لهيكل المؤسسة أو شكل يوضح بالرسم كافة الوظائف الرئيسية والوحدات الإدارية والعلاقات التي تربط بين تلك الوحدات ببعضها البعض وخطوط السلطة والمسؤولية التي تربط بين أجزاء المؤسسة والأبعاد الأفقية لنطاق الإشراف ( حريم، 2010).
يعتمد نجاح المنظمة في بناء هيكل تنظيمي ناجح على قدرتها في العمل علي إيجاد بيئة عمل مناسبة وقدرتها على تحقيق درجة عالية من التكيف والتطابق والموائمة بين هيكلها التنظيمي وأهدافها، وكذلك كفاءة العنصر البشري، وكفاءة مواردها المادية ويتبين من خلال ذلك أهمية وجود الهيكل التنظيمي للمؤسسة، من حيث مفهومه وتعريفه باعتباره الإطار الذي يحدد الإدارات والأقسام فمن دون هيكل تنظيمي جيد ومناسب فإن العمليات التنظيمية والاتصالات الإدارية تسير بشكل فوضوي لا يستند إلي أساس علمي متين حيث تتخبط المؤسسة وتنحرف عن مسارها وعن أهدافها فتصبح عديمة الفائدة وتتجه للانحدار والتراجع إضافة إلي هدر الموارد البشرية والمادية، فالهيكل التنظيمي غير الملائم يترتب عليه آثار سلبية من حيث تدني معنويات وحافزية العاملين واتخاذ قرارات غير سليمة وتزايد النزاعات التنظيمية والوظيفية وانخفاض الطموح والإبداع وتزايد النفقات، ولهذا فان عبء العمل والمسئولية التي تحملها الإدارة العليا في الوزارات والهيئات والمؤسسات قد زاد زيادة ملحوظة في السنين الأخيرة (حراحشة، 2009).

إلا إن تطوير الهياكل التنظيمية يعتبر أحد خطوات زيادة فاعلية الاتصال الإداري في المؤسسات لأنه يحقق الآتي (العميان، 2012:(

1. إعادة توزيع السلطات والمسؤوليات بما يضمن تقليص مركزية السلطة والمزيد من المشاركة والتعاون.
2. تحديد الاختصاصات وتوضيحها لتحديد مراكز المسؤولية وإنهاء التعقيد والازدواج في هذه الاختصاصات .
3. تبسيط إجراءات العمل وتسهيل حركة سيرها بين الفروع والأقسام والوحدات بحيث تتحقق سرعة الانجاز وسهولة الرقابة معا .
4. إيجاد الصيغة التنسيقية الملائمة بين مختلف الوزارات واللجان الوزارية ووحدات القطاع العام والسلطة المحلية.
5. ضمان تدفق المعلومات والبيانات من خلال الاتصالات الأفقية والعمودية الصاعدة والنازلة.

## 7. العلاقة بين المعوقات التنظيمية وأداء الموارد البشرية

تبني المنظمات المعاصرة نجاح أعمالها وميزتها التنافسية على الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية. في هذا المعنى، من الملاحظ أن تكنولوجيا المعلومات والاتصالات تبين أنها شريك استراتيجي لإدارة الموارد البشرية، وأن مستوى القبول والتنفيذ يحدد هيكل نظام إدارة الموارد البشرية الإلكتروني. يتضمن تطبيق مفهوم إدارة الموارد البشرية الإلكترونية تغييرًا في أنشطة إدارة الموارد البشرية، أي مع تطوير وإدخال تقنيات جديدة في المنظمة، تحدث آثار ذات صلة على سياسات وممارسات إدارة الموارد البشرية المطبقة في المنظمة .(Rohilla, 2017 #123) أنشطة إدارة الموارد البشرية مثل تخطيط الموارد البشرية (من خلال تخطيط العرض والطلب) من خلال تطبيق الأساليب الكمية المعاصرة وأنظمة المعلومات ، وتوظيف واختيار المرشحين المحتملين عبر الإنترنت والشبكات الاجتماعية والإنترانت وغيرها (التوظيف الإلكتروني والاختيار الإلكتروني) ، وتغيير طبيعة العمل - تصميم أكثر شمولاً لوظائف جديدة وإعادة تصميم الوظائف الحالية ، وإدخال وظائف جديدة ، واكتساب معارف ومهارات جديدة من خلال التدريب المهني من خلال تطبيق التعلم الإلكتروني ومحاكاة الكمبيوتر - هذه ليست سوى بعض من أشكال أنشطة إدارة الموارد البشرية التي خضعت لتحولات من خلال تطبيق تكنولوجيا المعلومات والاتصالات. يوضح الجدول الثاني بعض التقنيات وتأثيرها على أنشطة إدارة الموارد البشرية.(Zheng, 2017)
يمكن أن تكون تكنولوجيا المعلومات والاتصالات دعمًا مهمًا لاستراتيجية تقليص حجم المنظمة، والتي تؤثر إلى حد كبير على القضاء على أماكن عمل معينة وتقليل عدد المستويات التنظيمية .(Garg, Srivastav, & Gupta, 2018) تسببت هذه العمليات في فقدان بعض الوظائف ومناصب العمل وهو أكبر مخاوف الموظفين الذين يخشون أن يفقدوا وظائفهم بسبب التقنيات الجديدة. من ناحية أخرى، قد يتعرض بعض الموظفين لضغوط في العمل بسبب عدم القدرة على إدارة التقنيات الجديدة. أيضًا، قد يبدأ الموظفون الذين يعملون بشكل كبير مع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في الشعور بأعراض تايلور الرقمية - لأنهم يدركون أن المديرين يمكنهم مراقبتهم باستمرار عبر رسائل البريد الإلكتروني والهواتف والسجلات والملفات وما إلى ذلك.
وتظهر دراسة "طبش "( 2013)، أن هناك معوقات تحد من استخدام تقنيات تكنولوجيا المعلومات في خدمة اتخاذ القرار وأكثرها هي المعوقات المتعلقة بتقنية الاتصال وهى( قلة تقنيات الاتصال، وانخفاض مستوى تدريب العاملين عليها، وعدم توفر الصيانة الوقائية) يليها المعوقات الشخصية متمثلة في(عدم الرغبة في الاتصال، والقصور في مهارات الاتصال، وسوء العلاقات مع العاملين) ثم المعيقات التنظيمية المتمثلة في (تعدد المستويات الإدارية، وعدم وضوح نظام الاتصال الموجود، وقلة المعلومات الكاملة، وضغط العمل المتزايد، وعدم إشراك العاملين الموجودين، وكبر حجم المنظمة). كما أظهرت الدراسة أن أهم المقترحات لتحسين عملية الاتصال كانت تنمية مهارات العاملين وتزويدهم بالمهارات اللازمة لاستخدام تقنيات تكنولوجيا المعلومات، وتخصيص موازنة لتنفيذ الخطط المطروحة في مجال تقنية الاتصال، وتحديث وسائل الاتصال باستمرار بحيث تتمشى مع التطورات.
يعتمد النجاح التنظيمي في اقتصاد المعرفة اليوم بشكل كبير على أداء إدارة الموارد البشرية.(Troshani et al ، 2011 .(علاوة على ذلك، تحولت إدارة الموارد البشرية مؤخرًا إلى تركيزها على مشاركة المعرفة والتحليل الاستراتيجي للقوى العاملة، وأصبحت تدريجيًا مساهماً هامًا في الإدارة الاستراتيجية



https://dx.doi.org/10.30566/ijo-bs/2022.03.85

التنظيمية.(Troshani et al ، 2011. (تضمن E-HRM أن أدوات تكنولوجيا المعلومات متوافقة مع الأهداف والاستراتيجيات التنظيمية. لذلك، فإن الغرض الرئيسي من إدارة الموارد البشرية الإلكترونية هو تهيئة الظروف لتحقيق التوازن بين أهداف الشركة وأهداف واستراتيجيات الموارد البشرية (صادق حقشيناس، 2016).
عندما يتم فحص الأدبيات (على سبيل المثال: Marler-Fisher 2013؛ Ruël -Kaap، 2012) ، الإطار النظري للدراسات حول 1) e-HRM) نظرية الطوارئ ، (2) نظرية الرؤية القائمة على الموارد ؛ (3) نظرية تكلفة المعاملة (4) يُنظر إليها على أنها مبنية على النظرية المؤسسية الجديدة ( Afacan Fındıklı-Bayarçelik، 2015). في ضوء هذه المعلومات، يجب أن تكون المؤسسة قادرة على تطبيق بيانات جميع المتغيرات في البيئة الداخلية والخارجية بدقة وفي نفس الوقت وضمان الانسجام الرأسي والأفقي بين الاستراتيجيات التنظيمية وممارسات إدارة الموارد البشرية بطريقة تحقق المثالية " ".
كما هو معروف، تشير المحاذاة الأفقية إلى اتساق سياسات أو ممارسات الموارد البشرية للمؤسسة، بينما تشير المحاذاة الرأسية إلى توافق نظام الموارد البشرية مع الميزات التنظيمية الأخرى مثل الاستراتيجية (Armstrong، 2016).

### 8. منهجية الدراسة

الغرض الرئيسي من هذه الدراسة هو تحديد أثر المعوقات التنظيمية على أداء الموارد البشرية في وزارة الزراعة والثروة السمكية. واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي وإن المنهج الوصفي التحليلي يلائم العديد من المشكلات أكثر من غيره. فالدراسات التي تعنى بتقييم الاتجاهات، أو تسعى للوقوف على وجهات النظر، أو تهدف إلى جمع البيانات الديمغرافية عن الأفراد، أو ترمي إلى التعرف على ظروف العمل ووسائله، كلها أمور يحسن معالجتها من خلال المنهج الوصفي التحليلي. والمنهج الوصفي التحليلي ليس سهلاً، كما قد يبدو، فهو يتطلب أكثر من مجرد عملية وصف الوضع القائم للأشياء. يرتبط هذا المنهج بعدد من المناهج المتفرعة عن البحث العلمي المراد دراسته، والتي تبني الطرق العلمية المزدوجة، ومنها يمكن دراسة الظاهرة من أوجهها المختلفة والوصول الى النتائج العلمية الدقيقة (الشريف،2013). وهو منهج تقريري في جوهره والذي يمكن أن يتعدى وصف خصائص الظاهرة، ليمتد في تحديد المتغيرات ذات العلاقة بالظاهرة (النجار وآخرون، 2009)، ويتمثل هذا المنهج بعدد من الاهداف لجمع البيانات الواقعية والدقيقة عن الظاهرة على شكل مجموعة من التعليمات، ومن ثم بناء عليها أسس وقواعد للتصورات النظرية، للخروج بالمقترحات والتوصيات العلمية (قنديلجي،2002)
بعد تحديد الباحث لمشكلة البحث وفرضياته وقبل تحديد أداة القياس أو جمع المعلومات، لا بد له من تحديد مجتمع الدراسةPopulation Study ، لأن صياغة الفرضية تكون على شكل عبارة تتكون من متغيرات تدل على سمات أفراد أو أشياء تشكل المجتمع الإحصائي والذي يعرف بأنه جميع الأفراد أو الأشخاص أو الأشياء الذين يكونون موضوع مشكلة البحث.
وإذا استطاع الباحث إجراء دراسته على جميع أفراد المجتمع، فإن دراسته تكون ذات نتائج أقرب للواقع وأكثر دقة، ولكن الباحث قد يجد صعوبة في التعامل مع كل مشاهدة من مشاهدات المجتمع لعدة أسباب، مما سيضطره لإجراء الدراسة على مجموعة جزئية من مجتمع الدراسة، وهذه المجموعة نسميها عينة الدراسة.عينة وقد تم اختيار وزارة الزراعة والثروة السمكية في سلطنة عمان مجالاً للدراسة انطلاقاً من الدور المهم الذي يقوم به مكتب وزير الدولة ومحافظ ظفار للمجتمع العماني، ولمعرفة الباحث فيها. يرغب الباحث في تعميم الدراسة على كافة افراد المجتمع البالغ عددهم (1590) موظف حسب آخر إحصائية بالوزارة، ونظراً لكبر حجم المجتمع والبعد الجغرافي للمنطقة فإنه سوف يقوم بإجراء هذه الدراسة على الإدارات الرئيسية أما فيما يخص العينات سوف يقوم الباحث في اختيار عينة عشوائية ميسّرة قوامها (310) موظف بناء على جدول تحديد العينة لكيرسي ومورجان (1970(1970 ,Krejcie & Morgan) (، وتوزيع أداة الدراسة على جميع العينات المختارة من الرجال والنساء التي تتراوح أعمارهم ما بين (18-60) سنة .

واستخدم الباحث استبانة من أجل اجراء كامل التعديلات المطلوبة والتي من خلالها يمكن قياس المعوقات التنظيمية بالإضافة إلى استخدام مقياس استبانة لأداء الموارد البشرية، وعرض هذه الاستبانات على قائمة من المحكمين ذوي الاختصاص الذين سيجرون بعض التعديلات عليها وسيقوم الباحث بالأخذ برأي المحكمين وتوصياتهم، بما يتماشى مع البيئة المبحوثة حتى تظهر الاستبانة بصيغتها النهائية. تم استخدام برنامج SPSS لعمل التحاليل الازمة للبيانات المجمعة.

### 9. النتائج والمناقشة

تقوم هذه الدراسة على عدد من المتغيرات المستقلة المتعلقة بالمبادئ والقيم الاسلامية وأثرها على إختيار وتعيين الموظفين من خلال الوساطة كعامل وسيط، وتم تحديد مجتمع الدراسة من هذه المواقع الوظيفية، ويمكن تصنيف مجتمع الدراسة وفقاً لخمس متغيرات (معدل الاستجابة، الجنس، المستوى التعليمي، الوظيفة، سنوات الخبرة). وفيما يلي توضيح لخصائص أفراد الدراسة في ضوء المتغيرات الديموغرافية. الجدول 1 يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغيرات الدراسة.

#### 1.9 معدل الاستجابة

تم استخدام معدل الاستجابة في الدراسة لغرض التأكد من وجود ردود فعل صحيحة من المستجيبين. وفقًا للجدول 1، كان هناك 310 استبيان تم توزيعها على 310 مستجيب. تم رجوع 295 استبيان من المستجيبين، وكان هناك 5 من الاستبيانات المرتجعة غير قابلة للاستخدام بسبب عدم ملء الاستبيانات. وخلاصة القول، كانت الاستبيانات المرتجعة والقابلة للاستعمال 290 بنسبة 93.5٪، وهو معدل صالح للاستخدام في الدراسة. لذا فإن معدل الاستجابة للاستبيانات صالحة لاستكمال اختبارات الدراسة.

جدول 1: معدل الاستجابة

| معدل الأستجابة | |
|---|---|
| الإستبيانات الموزعة | 310 |
| الإستبيانات العائدة | 295 |
| إستبيانات غير قابلة للإستخدام | 5 |
| إستبيانات عائدة و قابلة للإستخدام | 290 |



https://dx.doi.org/10.30566/ijo-bs/2022.03.85

| | |
|---|---|
| معدل الإستجابة | 95.16% |
| معدل الإستجابة القابل للإستخدام | 93.55% |

**2.9 الجنس**

الجدول رقم (2) يبين أن ما نسبته 68% لعدد (198) مستجيب من الذكور بينما عدد الاناث تقريباً 92 أي بنسبة 32%. يدل ذلك على نسبة الذكور تمثل نسبة أكبر مقارنة بعدد الاناث ويعزو الباحث ذلك الى ان طبيعة وثقافة المجتمعات العربية من حيث العمل والوظيفة يقتصر على الذكور أكثر من الاناث.

**3.9 المستوى التعليمي**

الجدول رقم (2) يستعرض توزيع أفراد العينة حسب المؤهلات العلمية، حيث يبين أكثر نسبة 59%، بعدد (170) مستجيب من موظفي مصلحة الاحوال المدنية بطرابلس يحملون الشهادات الجامعية (البكالوريوس)، يلي ذلك 73 مستجيب من إجمالي افراد العينة 290 أي بنسبة 25% يحملون شهادة الدبلوم، بينما الذين يجملون شهادة الماجستير والدكتوراه يمثلون 12 % و4% لعدد 34 و13 مستجيب على التوالي.

**4.9 الوظيفة**

الجدول رقم (2 ) يستعرض توزيع أفراد العينة حسب الوظيفة، حيث تمثل نسبة الموظفين أعلى نسبة 60% تقريباً لعدد 175 مستجيب من إجمالي أفراد العينة 290 موظف من موظفي مصلحة الاحوال المدنية بطرابلس، بينما تمثل عدد 65 رئيس قسم بنسبة 23%. ومن خلال نتائج الدراسة وجد 9% لعدد 25 من إجمالي 290 مستجيب يمثلون مدراء الإدارات، إضافة إلى مدراء الفروع الذين يمثلون 5% لعدد 15 من مدراء فروع المصلحة.

**5.9 سنوات الخبرة**

يتضح من خلال الجدول رقم (2) أكثر نسبة 43% لعدد 125 مستجيب من أفراد عينة الدراسة يمتلكون خبرة عملية أكثر من 10 سنوات، يلي ذلك نسبة 31% لعدد 90 مستجيب يمتلكون خبرة ما بين 5 إلى 10 سنوات، بينما عدد 75 مستجيب أي ما بنسبته 26% يمتلكون خبرة عمليه من سنة الى 5 سنوات وهي النسبة الاقل.

جدول 2: الخصائص السكانية للعينة

| الخصائص الديموغرافيه | عدد ونسبة الاستجابة | الخصائص الديموغرافيه | عدد ونسبة الاستجابة |
|---|---|---|---|
| المؤهل العلمي | | الوظيفة | |
| دبلوم | 25% ,73 | مدير ادارة | 9% ,25 |
| جامعي | 59% ,170 | مدير فرع | 5% ,15 |
| ماجستير | 12% ,34 | رئيس قسم | 23% ,65 |
| دكتوراة | 4% ,13 | موظف | 60% ,175 |
| سنوات الخبرة | | الجنس | |
| أقل من 5 سنوات | 26% ,75 | ذكر | 68% ,198 |
| من 5 الى 10 | 31% ,90 | انثى | 32% ,92 |
| اكثر من 10 سنوات | 43% ,125 | | |

**6.9 إختبار ألفا كرأنباخ (اختبار الموثوقية)**

تم استخدام اختبار الموثوقية في الدراسة لغرض إيجاد مؤشرات الموثوقية والتأكد من الاتساق الداخلي بين عناصر المتغيرات. يستخدم هذا الاختبار عاملين هما كرونباخ الفا والثبات المركب. وفقًا لـ Hair et al.، 2017)، يجب أن تكون قيمة موثوقية كرونباخ الفا فوق 0.7 حتى يتم قبولها.

استنادًا إلى الجدول 3 أظهرت النتائج انه يوجد اتساقًا داخليًا كبيرًا مع قيم كرونباخ الفا للمتغيرين (القيود التنظيمية وأداء الموارد البشرية). حيث وجد ان قيمة كرونباخ الفا تراوحت بين 0.812 و0.824، مما يشير الى موثوقية مناسبة ومقبولة لمكونات نموذج الدراسة.

جدول 3: اختبار الموثوقية

| العوامل | عدد الفقرات | قيمة معامل ألفا كر ونباخ |
|---|---|---|
| المكون الوجداني | 6 | 0.824 |



https://dx.doi.org/10.30566/ijo-bs/2022.03.85

| | | |
|---|---|---|
| اختيار و تعيين الموظفين | 7 | 0.812 |

**7.9 اختبار التوزيع الطبيعي (Normality Distribution Test)**

اختبار التوزيع الطبيعي هو أحد الاختبارات الرئيسية للتحليل الأولي الذي يستخدم لغرض التأكد من وجود توزيع طبيعي للبيانات. استخدم اختبار التوزيع الطبيعي عاملين، هما (الالتواءSkewness) و (Kurtosis التفرطح) . وفقًا لـ (Hair، Sarstedt، Ringle، Mena &، 2012)، يجب أن تكون قيم Skewness في النطاق - 2 و 2، بينما يجب أن تكون قيم Kurtosis في النطاق - 3 و 3 ليتم قبولها. وفقًا للجدول 4 التالي، حصلت المتغيرات (القيود التنظيمية أداء الموارد البشرية) على نتائج مقبولة ، حيث تراوحت قيم الالتواء بين – 1.157 و 0.999 – ، بينما تراوحت قيم التفرطح بين 0.912 و 1.757.

جدول 4 : معامل الالتواء والتفرطح لمتغيرات الدراسة

| العوامل الرئيسية | عدد المشاركين | الالتواء | التفرطح |
|---|---|---|---|
| القيود التنظيمية | 290 | 1.157- | 1.757 |
| أداء الموارد البشرية | 290 | 0.999- | 0.912 |

**8.9 التحليل الوصفي**

بناء على نتائج التحليل الاحصائي المتضمنة في الجدول التالي (5) يتضح ان المتغيرات (القيود التنظيمية أداء الموارد البشرية) حصلت على متوسط حسابي يساوي 3.889 و3.688 على التوالي. مما يعني ذلك ان المشاركين كانوا على وفاق مع العناصر المخصصة لكل متغير. وهذا يؤكد دور القيود التنظيمية على أداء الموارد البشرية. علاوة على ذلك، حصلت المتغيرات على انحراف معياري يساوي 0.818 و 0.612 على التوالي.

الجدول رقم 5: التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة

| المتغيرات | حجم العينة | المتوسط | الانحراف المعياري |
|---|---|---|---|
| القيود التنظيمية | 290 | 3.889 | 0.818 |
| أداء الموارد البشرية | 290 | 3.688 | 0.612 |

**9.9 تحليل الارتباط**

عادة ما يستخدم اختبار الارتباط لتحديد نوع العلاقات التي تظهر بين متغيرات البحث. في هذا البحث، تم استخدام اختبار الارتباط لمعرفة تأثير المتغيرات المستقلة على المتغير التابع لمعرفة ما إذا كانت فرضيات البحث مدعومة أم لا. يوضح الجدول التالي 6 النتائج التي تم الحصول عليها متبوعة بتفسيرات لهذه النتائج.

نتيجة الارتباط تكشف التالي:

- هناك علاقة ذات دلالة احصائية بين القيود التنظيمية وأداء الموارد البشرية في وزارة الزراعة ومصايد الأسماك العمانية، بينما الارتباط هو ($P \leq 0.01$) ، و ($r = 0.737$) والدلالة الاحصائية (0.000).

جدول رقم 6: تحليل الارتباط

| | | | أداء الموارد البشرية | |
|---|---|---|---|---|
| القيود التنظيمية | معامل ارتباط بيرسون | .737** | 1 |
| | الدلالة الاحصائية | .000 | |

**10.9 تحليل الانحدار**

يتم استخدام اختبار الانحدار في هذا البحث لاستنتاج تأثير المتغير المستقل (القيود التنظيمية) على أداء الموارد البشرية في وزارة الزراعة ومصايد الأسماك العمانية. يوضح الجدول 7 أن R2 المعدل للنموذج هو 0.672 ، مما يؤكد أن هذا النموذج يشرح أداء الموارد البشرية في وزارة الزراعة ومصايد الأسماك العمانية بنسبة 67.2٪ ، بينما يتم تحديد باقي التفسير (32.8٪) بواسطة متغيرات أخرى.

يكشف الجدول (7) أن؛

- القيود التنظيمية تؤثر تأثيرا عاليا وايجابيا على أداء الموارد البشرية في وزارة الزراعة ومصايد الأسماك العمانية ($\beta = 0.218$، $t = 5.110$، $p = 0.000$).

جدول 7: تحليل الإنحدار

| | | المعاملات غير المعيارية | | الدلالة الاحصائية | الدلالة الاحصائية | العلاقة الخطية | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | قيمة بيتا | معامل الخطاء | تي | بي | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | .434 | .128 | 3.375 | .001 | | |



https://dx.doi.org/10.30566/ijo-bs/2022.03.85

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| أهداف التخطيط الاستراتيجي | .218 | .043 | 5.110 | .000 | .294 | 3.406 |
| معامل ار سكوير المعدل | | | | 67.2% | | |

## 10 الخلاصة

تم عمل العديد من الاختبارات والتحاليل في الدراسة الحالية لغرض دراسة البيانات السكانية للمشاركين والإحصاء الوصفي والموثوقية والتوزيع الطبيعي للبيانات. كما تم عمل الاختبارات المتخصصة بفرضيات الدارسة متمثلة في اختبار الارتباط والانحدار. يناقش القسم الحالي النتائج الخاصة بفرضيات الدراسة. من خلال نتائج الدراسة (تحليل الارتباط والانحدار) باستخدام برنامج SPSS لفحص تأثير القيود التنظيمية على أداء الموارد البشرية في وزارة الزراعة ومصايد الأسماك العمانية، حيث أظهرت النتائج التحليل الاحصائي وجود أثر إيجابي وذات دلاله إحصائية بين القيود التنظيمية وأداء الموارد البشرية في وزارة الزراعة ومصايد الأسماك العمانية، وكانت جميع القيم تدل على مطابقه جيده جاءت تماما مع المعايير المحددة. تأتي نتائج هذه الدراسة مواكبه لنتائج الدراسات السابقة حيث استهدفت دراسة على (2013) بشكل أساسي التعرف على درجة وجود معوقات الاتصال الإداري بالمنظمة الإرشادية، وكذلك درجة تأثير وجود هذه المعوقات على الأداء الوظيفي للعاملين ومقترحات التغلب على تلك المعوقات. وقد أجري البحث على شاملة رؤساء أقسام الإرشاد الزراعي بالإدارات الزراعية بمحافظات الدلتا والبالغ عددهم 84 رئيس قسم، وكانت أهم النتائج التي توصل لها البحث هي: احتلت المعوقات الإدارية المرتبة الأولى من بين المعوقات الرئيسية للاتصال الإداري من حيث الوجود بمتوسط نسبى 99,85 %،بينما جاءت المعوقات المتعلقة بالعاملين في المرتبة الثانية بمتوسط نسبى 61,70 %،وجاءت المعوقات الفنية في المرتبة الثالثة بمتوسط نسبى 94,56 %،واحتلت المعوقات التنظيمية المرتبة الرابعة بمتوسط نسبى 79,50 . % - جاءت المعوقات الإدارية في المرتبة الأولى من بين المعوقات الرئيسية من ناحية تأثير وجودها على الأداء الوظيفي للعاملين بمتوسط نسبى 00,49 %،يليها المعوقات الفنية في المرتبة الثانية بمتوسط نسبى 80,48 %، ثم جاءت المعوقات التنظيمية في المرتبة الثالثة بمتوسط نسبى 47,46 %،وجاءت المعوقات المتعلقة بالعاملين في المرتبة الرابعة بمتوسط نسبى 77,39.

## المراجع


أبو بكر، عوض الله جعفر (2012)، أهمية وجودة الافصاح عن المعلومات المحاسبية – مجموعة شركات سوداك العالمية، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، مجلة العلوم والتقانة، م12.

أبو عرقوب، إبراهيم (2013)، الاتصال الإنساني ودوره في التفاعل الاجتماعي، دار محمد لاوي، الاردن.

أبو كريم، أيمن محمد أحمد، (2013 )، علاقة نظم المعلومات الإدارية في تحسين الأداء الإداري - دراسة ميدانية بالتطبيق على المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة الأزهر، غزة.

أحمد، أحمد آدم (2012)، دور تكنولوجيا المعلومات في تحسين أداء إدارة الرياضية في بعض المؤسسات الحكومية وأهلية بالسودان، ورقة بحثية، جامعة العلوم والتكنولوجيا، السودان.

إدريس، عبدالرحمن ثابت (2005)، نظم المعلومات الإدارية في المنظمات المعاصرة، الدار الجامعية، مصر.

اسماعيل، اسماعيل خليل، ونعوم، ريان، ( 2012 )، الخصائص النوعية للمعلومات المحاسبية بين النظرية والتطبيق، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة (.Bardos et al).

الأغا، مرام إسماعيل(2006) ، "إعادة هندسة العمليات الإدارية)الهندرة (في المصارف في قطاع غزة،رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، فلسطين.

باصديق، عماد ( 2014 ) أثر التغذية العكسية على أداء الموارد البشرية دراسة ميدانية في ديوان البلاط السلطاني، رسالة ماجستير في الإدارة غير منشورة، جامعة ظفار سلطنة عمان.

برنو طي، سعاد نايف، (2007)، إدارة الموارد البشرية إدارة الأفراد، الطبعة الثالثة، دار وائل للنشر، الأردن، عمان.

بيت عمبر، عبد العظيم (2015)، أثر أداء الموارد البشرية على الدافعية للعمل في دائرة الموارد البشرية في مكتب وزير الدولة ومحافظ ظفار، دراسة حالة، رسالة ماجستير في الإدارة غير منشورة، جامعة ظفار سلطنة عمان.

الجاسم ، جعفر(2005)، "تكنولوجيا المعلومات"، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

جلال، آمال عبيد (2014)، أثر تكنولوجيا المعلومات على الأداء الإداري، دراسة بعض شركات المقاولات والبناء السوداني، رسالة ماجستير في النظم المعلومات المحاسبية، جامعة العلوم والتكنولوجيا: السودان.

جميل، رسلي(2003) ، تأثير تكنولوجيا المعلومات على حجم العمالة والاستثمار في قطاع الصناعة بالأردن. مجلة دراسات، العلوم الإدارية، المجلد 30، العدد الثاني ، الاردن.

جودة ، محفوظ. (2010). إدارة الموارد البشرية . (ط.١). عمان: دار وائل.

حسان، محمد أحمد (2008)، نظم المعلومات الإدارية، الدار الجامعية للنشر والطباعة، الإبراهيمية، الإسكندرية.

حريم ، حسين. (2004). السلوك التنظيمي: سلوك الأفراد والجماعات في منظمات الأعمال. عمان: دار الحامد للنشر والتوزيع.

الحسينة، سليم (2007 )، مبادئ نظم المعلومات الإدارية، مؤسسة الوراق للطباعة والنشر: الأردن.

درب، وردة، وقمودة، وهيبة (2013)، استخدام تكنولوجيا المعلومات وتأثيرها على وظائف المؤسسة دراسة حالة بمؤسسة اتصالات الجزائر وحدة ورقلة، بحث في علوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر.

رضوان، عبد الفتاح. (2013). الاستراتيجيات الأساسية في إدارة الموارد البشرية. (ط.١) ، القاهرة: المجموعة العربية للتدريب والنشر.

رويم، فائزة (2013)، معوقات الاتصال الاداري في المؤسسة المهنية وسبل المواجهة، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد السابع، جامعة قاصدي مرباح ورقلة - الجزائر.

الزعبي، هيثم محمد، السامرائي، إيمان فاضل ( 2004)، نظم المعلومات الإدارية، دار الصفاء: عمان الأردن.

السالمي، عبدالرزاق ( 2003). تكنولوجيا المعلومات، ط2، إدارة المناهج والتوزيع والإعلام: عمان الأردن .

شنيح، فاتح (2013)، دور تكنولوجيا المعلومات والاتصال في الإبداع الإداري دراسة حالة مؤسسة عموري لعروسي للآجر الأحمر (الحاجب) بسكرة، رسالة ماجستير في علوم التسيير والإدارة، جامعة محمد خضير بسكرة، الجزائر.

الشقاوي، عبد الرحمن، ( 2005 )، نحو أداء أفضل في القطاع الحكومي في المملكة العربية السعودية، رسالة معهد الإدارة ، العدد (50)، الرياض، معهد الإدارة العامة.

الشهاب، ريم عاطف (2015 )، معوقات نظام المعلومات الإدارية وأثرها في الإبداع والتميز - دراسة استطلاعية في المصارف الحكومية والأهلية في مدينة الموصل. رسالة ماجستير في العلوم الإدارية غير منشورة، كلية الإدارة والاقتصاد – جامعة الموصل.

الصباغ، زهير. (2010)، إدارة الموارد البشرية في القرن الحادي والعشرين: منحى نظمي. (ط.)، عمان: دار وائل.

الطائي، محمد عبد (2005)، نظم المعلومات الإدارية، دار الكتب للطباعة والنشر: جامعة الموصل.

العاني، مزهر شعبان (2009)، نظم المعلومات الإدارية ( منظور تكنولوجي)، دار وائل للنشر، عمان الأردن.

عطية، العربي ( 2012)، أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على الأداء الوظيفي للعاملين في الأجهزة الحكومية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية، مجلة الباحث، ع10.

عقيلي، عمر وصفي، (2009)، إدارة الموارد البشرية المعاصرة بعد استراتيجي، الطبعة الثانية، دار وائل للنشر، عمان، الأردن.

العلاق، بشير عباس (2007)، تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وتطبيقاتها في مجال التجارة النقالة، المنظمة العربية للتنمية العربية، الأردن.

العكش، علاء محمد ( 2007 ). نظام الحوافز والمكافآت وأثره في تحسين الأداء الوظيفي في وزارات السلطة الفلسطينية في قطاع غزة، كلية التجارة، قسم ادارة الاعمال، الجامعة الاسلامية.

عواد، طارق، ( 2005 )، تقييم نظام قياس الأداء الوظيفي للعاملين في السلطة الفلسطينية بقطاع غزة، رسالة ماجستير، كلية التجارة، قسم ادارة الاعمال، الجامعة الاسلامية.

غانم، محمد (2009)، التطبيقات والأساليب الناجحة لاستخدام تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات في تعليم وتعلم الجغرافيا، مجلة التعليم بالإنترنت، جمعية التنمية التكنولوجية والبشرية،




https://dx.doi.org/10.30566/ijo-bs/2022.03.85

العدد الخامس.
قنديلجي، عامر، وعلاء الدين، الجنابي (2005)، نظم المعلومات الإدارية، دار المسيرة للطباع والنشر والتوزيع، عمان الأردن.
قندلجي، عامر، والسامرائي، إيمان فاضل (2009)، تكنولوجيا المعلومات وتطبيقاتها، ط1، جامعة الوراق: الأردن.
مصطفى، أحمد سيد ( 2000 )، إدارة الموارد البشرية، القاهرة: مكتبة عين شمس.
المعشر، زياد (2006)، أثر العوامل التنظيمية والتقنية في تطبيقات نظم المعلومات الإدارية في القطاع المصرفي الأردني، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، العدد الرابع، المجلد2.
مكاوي، حسن عماد، (2013)، تكنولوجيا الاتصال والمعلومات، الدار المصرية اللبنانية للطباعة والنشر، مصر.
النجار، فايز، والملكاوي، ، ناظم محمود أحمد (2010). نظم المعلومات وأثرها في مستويات الإبداع دراسة ميدانية على شركات التأمين الأردنية، جامعة جدارا .
هلال، محمد عبد الغني حسن، ( 1996 )، مهارات إدارة الاداء، القاهرة مركز تطوير الأداء.
الهندي، وحيد (2000). تقويم الأداء الوظيفي في الخدمة المدنية بين النظرية والتطبيق. عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.
الهيتي، خالد (2010). إدارة الموارد البشرية: مدخل استراتيجي. (ط.٣)، عمان: دار وائل.

ياسين، سعد غالب ( 2005 ). أساسيات نظم المعلومات الإدارية وتكنولوجيا المعلومات، دار المناهج للطباعة والنشر، عمان، الأردن.



https://dx.doi.org/10.30566/ijo-bs/2022.03.85